Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

34 000 X **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2015**

Nr. 100 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juni 2015

Hierbij bied ik u de personeelsrapportage over 2014 aan[1]. Met deze jaarrapportage analyseert en apprecieert Defensie het afgelopen jaar en beziet of aanvullende acties nodig zijn. Waar relevant wordt een prognose gegeven voor het jaar 2015. In het derde deel van de rapportage doe ik tevens enkele toezeggingen aan uw Kamer gestand.

Personeelslogistieke keten

Binnen Defensie vindt regie plaats op de personeelslogistieke keten waarbij instroom, doorstroom en uitstroom (IDU) van personeel als één geheel worden beschouwd. Van belang is niet alleen of Defensie over genoeg personeel beschikt (de vulling), maar ook of het personeelsbestand de juiste mix van expertise, leeftijden en rangen/schalen bevat om de opgedragen taken te kunnen uitvoeren.

Instroom

In 2014 zijn 2.668 militairen de organisatie ingestroomd. Dit is 86 procent van de geplande instroom. Het percentage is gelijk gebleven ten opzichte van 2013. De instroom bestaat uit militairen die in 2013 of 2014 zijn geworven en in 2014 de initiële opleiding zijn gestart.

Het instroompercentage voor militairen vertoont al jaren een stabiel beeld en ook voor 2015 wordt een instroom van rond de 85 procent verwacht. Deze onderrealisatie wordt veroorzaakt door steeds wisselende lastig te werven categorieën (nu onder meer vliegers en luchtverkeersleiders, voorheen onder andere artsen en tandartsen) en een continu tekort aan technisch geschoolde kandidaten. Gerichte arbeidsmarktcommunicatie voor de lastig te werven categorieën kan leiden tot hogere wervingsresul-

[1] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-34000-X-100
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

taten. Een voorbeeld hiervan is de wervingscampagne voor vliegers die in oktober 2014 is ingezet en succesvol is gebleken. Deze wervingscampagne, in samenhang met een verbeterd keurings- en selectietraject, heeft ertoe geleid dat de twee opkomsten voor vliegers in 2015 reeds volledig gevuld zijn. Het tekort aan technisch geschoolde kandidaten wordt voornamelijk veroorzaakt door een krappe arbeidsmarkt. Gerichte arbeidsmarktcommunicatie alleen zal niet tot voldoende instroom leiden. In plaats van technici als groep te beschouwen en te benaderen, wordt er gekeken naar mogelijkheden om potentiële sollicitanten individueel te benaderen.

Defensie werkt bij burgermedewerkers niet met een geplande instroom, er wordt alleen burgerpersoneel aangenomen als er een vacature bestaat. Er bestaat derhalve een direct verband tussen uitstroom en instroom. In 2014 zijn 827 burgermedewerkers ingestroomd. Dat is aanzienlijk meer dan in 2013 (329 medewerkers). In 2014 was er simpelweg sprake van meer uitstroom en dus ook meer vacatures. Burgervacatures worden gepubliceerd via de website *werkenvoornederland.nl*. Om voor de burgervacatures bij Defensie een groter publiek te kunnen bereiken, vermeldt Defensie sinds maart 2015 ook de vacatures op haar eigen website *werkenbijdefensie.nl*.

Doorstroom

Defensie streeft naar een relatieve toename van het aantal FPS fase 2-contracten ten opzichte van het aantal FPS fase 3-contracten. Een relatief groot aantal militairen met een FPS fase 3-contract beperkt de flexibiliteit van het militaire personeelsbestand, omdat zij in principe pas bij het bereiken van de militaire ontslagleeftijd de organisatie zullen verlaten. In de afgelopen jaren is deze verhouding iets verbeterd. Een verdergaande wijziging in deze verhouding neemt echter vele jaren in beslag omdat het bestand met een FPS fase 3-contract slechts langzaam afneemt. Daarnaast is blijvende ruimte voor doorstroom naar FPS fase 3 van belang voor het behoud van een gezonde leeftijdsopbouw van de defensieorganisatie. Defensie streeft, naast flexibiliteit van het militaire personeelstand, ook naar meer mobiliteit van burgerpersoneel. Met extra aandacht voor het loopbaanbeleid burgerpersoneel beoogt Defensie die mobiliteit te vergroten.

Uitstroom

In 2014 zijn 3.904 militairen de organisatie uitgestroomd. Dit komt overeen met de planning. De uitstroom van burgerpersoneel is met 1.097 personen echter hoger dan verwacht (ongeveer 900 personen). De helft van die uitstroom bestaat uit burgermedewerkers die gebruik maken van SBK-regelingen en als externe herplaatser of ontslagbeschermer de organisatie verlaten. Deze uitstroom resulteert niet in nieuwe vacatures in de formatie. De resterende uitstroom bestaat uit vertrekkend burgerpersoneel uit het reguliere functiebestand of uit agentschappen. Het betreft hier zowel ontslag op eigen verzoek als gepland vertrek in verband met het bereiken van de pensioenleeftijd.

In het kader van behoud van personeel in het algemeen onderzoekt Defensie de mogelijkheden tot verbetering van de loopbaanmogelijkheden voor burgerpersoneel. Daarnaast neemt Defensie maatregelen om de tevredenheid en de motivatie van het personeel verder te laten toenemen. Dit doet Defensie onder meer door veel genoemde dagelijkse ergernissen aan te pakken (zie paragraaf 3.2 in de rapportage). Ook worden de mogelijkheden onderzocht voor een meer flexibele vulling,

onder meer door de inzet van reservisten en/of de tijdelijke inhuur van personeel.

Formatie en personeelsomvang

Formatie

De «numerus fixus» uit de beleidsbrief 2011[2] vormt het uitgangspunt van de formatie van Defensie. Daarin zijn inmiddels ook de maatregelen uit de nota «In het belang van Nederland»[3] verwerkt. Daarmee is een nieuw ijkpunt voor de formatie ontstaan, dat in 2019 moet zijn bereikt. Dit ijkpunt is verwerkt in de begroting 2015 en zo ook in deze personeelsrapportage. Dit betreft het reguliere functiebestand (organieke functies) dat uit het formatiebudget van de defensiebegroting wordt gefinancierd. Met het personeel in dit reguliere functiebestand vervult Defensie de aan haar opgedragen taken.

Ook in 2014 is het reguliere functiebestand verder afgenomen. De daling van het aantal arbeidsplaatsen verloopt volgens plan, met uitzondering van de in de laatste voortgangsrapportage[4] gemelde vertragingen in de reorganisatietrajecten. De gewenste verhouding tussen militair personeel en burgerpersoneel, 78 procent militair en 22 procent burger, is vastgelegd in de numerus fixus. Met deze verhouding is het operationeel vermogen van de krijgsmacht bij volledige vulling gewaarborgd. Aan deze verhouding werd in 2014 nagenoeg voldaan.

In 2016 moet het aantal militaire topfunctionarissen in het reguliere functiebestand zijn verminderd tot 60. Op 31 december 2014 had Defensie 65 militaire topfunctionarissen binnen het reguliere functiebestand. Ten opzichte van medio 2014 (70 topfunctionarissen) is het bestand dus verder afgebouwd. Defensie beschikte eind 2014 ook over negen militaire topfunctionarissen die buiten het reguliere personeelsbestand vallen. Daarmee ligt de afbouw van het aantal topfunctionarissen op schema.

Personele vulling

De personele vulling heeft betrekking op het aantal bezette arbeidsplaatsen binnen het reguliere functiebestand. De vulling van het militaire personeelsbestand is in 2014 gestegen van 82,5 naar 91,7 procent en voor burgerpersoneel van 89,2 naar 95,2 procent. De positieve trend bij de vulling van het militair personeel wordt grotendeels veroorzaakt door een krimpend regulier functiebestand. De vulling van militaire functies bij het CDC blijft achter ten opzichte van de andere defensieonderdelen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat functies bewust niet meer worden gevuld vooruitlopend op diverse reorganisaties die binnen het CDC nog plaatsvinden. De stijging van het vullingspercentage van het burgerpersoneel wordt veroorzaakt door zowel het krimpen van het reguliere functiebestand als het beëindigen van projectfuncties waarna burgermedewerkers op een organieke functie terecht komen.

Naar verwachting zal de personele vulling in 2015 verder toenemen door de afname van het reguliere functiebestand. Defensie heeft daarbij hinder van een kwalitatieve *mismatch* tussen het bestaande personeelsbestand en de formatie. Deze *mismatch* wordt vooral veroorzaakt doordat de rang- en schaalverdeling van het personeelsbestand nog niet volledig voldoet aan de vastgestelde formatie in 2019. Zo dienen de rangen in de

---

[2] Kamerstuk 32 733, nr. 1
[3] Kamerstuk 33 763, nr. 1
[4] Kamerstuk 33 763, nr. 58

bovenbouw (sergeant-majoor, adjudant, luitenant-kolonel en hoger) verder te krimpen ten gunste van de rangen in de onderbouw (sergeant(1), luitenant, kapitein). De doorstroom van hogere onderofficieren naar de lagere officiersrangen lost deze tekorten deels op, maar resulteert in een ouder en duurder personeelsbestand. Daarom zal deze maatregel alleen worden toegepast wanneer er sprake is van een schaarstecategorie.

Naast de kwalitatieve *mismatch* is er sprake van een structureel tekort aan specifieke categorieën technisch geschoold personeel, zowel bij militairen als burgers. Bij de DMO, als overwegend technisch georiënteerd defensieonderdeel, leidt dit tot vertragingen bij de uitvoering van materieelprojecten. Daarnaast leidt het tekort bij de krijgsmachtdelen tot vertragingen bij het onderhoud van materieel. Defensie neemt verschillende maatregelen om deze tekorten te verminderen. Specifiek voor de werving van technisch geschoold personeel wordt, naast de intensivering van de arbeidsmarktcommunicatie, in september 2015 wederom de tweedaagse Techbase georganiseerd. Dit grootse evenement beoogt Defensie bij schoolgaande jongeren te positioneren als een van de grootste en interessantste technische werkgevers van Nederland. Ook heeft Defensie convenanten met vijf gemeenten[5] gesloten die jongeren voor technische beroepen moeten interesseren. Daarnaast biedt Defensie diverse leerovereenkomsten aan, worden er maatregelen genomen om de opleidingsuitval te verminderen en wordt tijdelijk extra opleidingscapaciteit gecreëerd om extra technisch personeel te kunnen opleiden. Hierbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van inhuur van personeel, nadieners en reservisten om te voorkomen dat deze extra benodigde personele capaciteit leidt tot een verminderde operationele inzetbaarheid. Tot slot worden in het kader van behoud van technisch personeel bindingspremies toegekend en wordt op een eerder tijdstip een FPS fase 3-contract aangeboden.

Ten slotte

Voor 2014 zijn de personele doelstellingen grotendeels gehaald. Het vullingspercentage laat een opwaartse trend zien. Aandacht voor de opbouw van het personeelsbestand, instroom van personeel en behoud van schaars personeel blijven noodzakelijk om de kwaliteit en betaalbaarheid van het personeel zeker te kunnen stellen. Ik blijf deze ontwikkelingen daarom nauwgezet volgen en zal, indien nodig, aanvullende maatregelen nemen.

De Minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert

[5] Groningen, Leeuwarden, Emmen, Zwolle en Rotterdam